



TOGETHER

Ausgabe 16 | Februar 2026

Lucas Merkel

Isabelle Ehrlich

**Kooperation.
Weil's wirkt.**
Seite 6

**Ebene 4
Wenig Gehalts-
Perspektiven**
Seite 16

Cash und Chill?
Wer was will, muss was tun –
so einfach ist Luxus
Seite 22



WÄHLEN GEHEN! LISTE 4

Betriebsratswahl am
Dienstag, 10. März 2026



Liebe Kolleginnen,
Liebe Kollegen

**Deine Stimme zählt –
und sie bewegt**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Jahr 2025 liegt hinter uns, doch neue Herausforderungen zeichnen sich bereits ab. Da ist es besonders wichtig, einen starken Betriebsrat für die Zentrale am Standort Stuttgart zu haben! Leider gab es auch in unserem 37er-Gremium einige, die das Unternehmen mit NLP oder altersbedingt verlassen haben. Wir begrüßen die „Neuen“, welche bis März 2026 voll mitarbeiten. Dann endet die aktuelle Amtszeit nach vier Jahren, Betriebsratswahlen stehen an – auch bei uns in der Zentrale.

Unser „Team IG Metall“ will eine Veränderung!

Endlich einen funktionierenden Kooperationspakt im Gremium, verbindliche Beteiligung bei Umstrukturierungen, Regeln gegen verdecktes Outsourcing. Als IG Metall-Fraktion wollen wir Entgeltgerechtigkeit, faire Berücksichtigung der nichtleitenden Führungskräfte bei der Ergebnisbeteiligung, Schutz und Zukunft der Arbeitsplätze in Stuttgart. Die dafür notwendige Kooperation aller Fraktionen im Betriebsrat ist kein Kuschelkurs, sondern der einzige Weg zu greifbaren Ergebnissen: transparente Entscheidungen, verlässliche Absprachen, spürbare Verbesserungen für deinen Alltag im Betrieb Zentrale.

Das sind keine Versprechen – das sind Ziele, für die wir uns einsetzen!

IG Metall – deine Lobby.

Die Transformation der Automobilindustrie stellt die Beschäftigten in Stuttgart vor enorme Herausforderungen. Die IG Metall Stuttgart kämpft dafür, dass der Wandel nicht auf Kosten von Arbeitsplätzen geht – und bringt die Stimme der Beschäftigten in Politik und Unternehmen ein. Das wird im Gastartikel von Liane Papaioannou, der Geschäftsführerin der IG Metall Stuttgart, deutlich.

Jetzt bist du dran.

Deine Stimme für uns, das Team IG Metall, macht den Unterschied! Du bist herzlich eingeladen, mitzumachen, dich einzubringen, unser Team IG Metall zu unterstützen. **Mach mit!** Gemeinsam gestalten wir eine starke Interessenvertretung, die Hoffnung gibt und Zukunft schafft.

IG Metall – WEIL ´S WIRKT.

Lucas Merkel
Betriebsrat
Team IG Metall



Inhalt

Ausgabe 16 | Februar 2026

06

GOOD2KNOW

Kooperation.

Weil´s wirkt

Vielfalt, Kooperation
und Ausblick nach vorn

20

IG METALL

Mitbestimmung braucht Beteiligung

Statement der IG Metall
Stuttgart

11

GOOD2KNOW

Programm der IG Metall zur BR-Wahl 2026

Dafür stehen wir

22

DAS BESTE ZUM SCHLUSS

Cash and Chill?

Wer was will, muss was
tun - so einfach ist
Luxus

14

HQ INSIDE

Warum ich kandidiere

Michael Reinhold

16

HQ INSIDE

Ebene 4: Wenig Gehalts-Perspektiven

Das muss sich ändern



TOGETHER

06

04



14

22



20



TEAM IG METALL

Impressum



Herausgeber

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79,
60329 Frankfurt. Vertreten durch den
Vorstand, 1. Vorsitzende: Christiane Benner. Kontakt:
vorstand@igmetall.de

V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV

Liane Papaioannou,
1. Bevollmächtigte IG Metall Stuttgart,
Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart
Kontakt: stuttgart@igmetall.de

TOGETHER Redaktion

Bettina Stadtmüller, Eberhard Schöffler,
Lisa Spies, Lucas Merkel, Lasse Thies

Konzept und Realisierung

ROI_
BRAND_
_THINK
COM_

MOMENTUM
CREATION
MAKERY

Fotos/Illustrationen/Renderings:
Sofern nicht anders vermerkt:
Mercedes-Benz Betriebsrat Zentrale,
IG Metall, ROI BRAND GMBH, RY7.STUDIO

05



16



Quelle: freepik

**Kooperation.
Weil's wirkt.**



Vielfalt, Kooperation und Ausblick nach vorne!

Wer ist eigentlich „der Betriebsrat in der Zentrale“? Diese Frage hören wir oft und sie ist berechtigt. „Der Betriebsrat beschäftigt sich mit sich selbst“ – auch das hörte ich bereits oft, bevor ich mich der Rolle des Betriebsrates angenommen habe. Fast vier Jahre sind seitdem vergangen – ein guter Zeitpunkt, um zurückzublicken und vor allem einen Ausblick aus meiner Perspektive zu geben.

Rückblick oder „Unde venistis?“ [lat. Woher seid ihr gekommen?]

Ein Betriebsrat ist nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) das gesetzlich verankerte Mitbestimmungs- und Vertretungsorgan der Arbeitnehmer im Betrieb. Somit werden hier die Interessen aller Beschäftigten eines Betriebes vertreten. In unserem Fall ist dies der „Betrieb Zentrale“ und dieser umfasst ca. 10.000 Mitarbeiter*innen, welche aktuell von 37 Betriebsräten*innen repräsentiert werden.

Diese 37 Betriebsräte*innen werden von allen wahlberechtigten Beschäftigten gewählt. Dies kann über eine Persönlichkeits- oder Listenwahl erfolgen. Sobald mehr als eine Liste beim Wahlvorstand eingereicht wird, erfolgt das Wahlverfahren über eine Listenwahl. So auch im Betrieb Zentrale.

„Der Betriebsrat Zentrale“ ist quasi ein vielschichtiges Parlament der Beschäftigten mit 37 gewählten Vertreter*innen, die sich bei der Betriebsratswahl in der Zentrale 2022 auf sechs Wahllisten (genannt: Fraktionen) verteilten. Die Sitze werden proportional zu den Stimmen verteilt.

Warum gibt es verschiedene Listen? Dafür gibt es mehrere Gründe. Zwar ist die grundlegende Aufgabe des Betriebsrats im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) festgelegt, doch die Vorstellungen darüber, wie diese Arbeit im Alltag aussieht, gehen weit auseinander. Die Spannweite reicht von aktiver Einbindung der Beschäftigten bis zum Abwarten im Hinterzimmer, bis jemand vorbeikommt. Vom proaktiven Mitgestalten der Arbeitsbedingungen bis zum

Durchwinken von Konzepten der Unternehmensleitung. Man kann eine neue Arbeitsstruktur beraten. Oder einfach kommentieren: „Die Unternehmensleitung wird sich dabei schon was gedacht haben“ – und zustimmen.

Die Gründe, warum sich jemand dazu entscheidet, Betriebsrat zu werden, sind ebenfalls vielschichtig. Sie reichen von der Überzeugung für das Amt und den Einsatz für die Belange aller Kolleginnen und Kollegen bis hin zum Wunsch nach persönlichem Kündigungsschutz.

Alle Beschäftigten können sich also bewusst für die Vertretung Ihrer Interessen entscheiden. Wer mitgestalten will, sollte wählen! Das stärkt Vielfalt und Repräsentation der eigenen Belange.



Nach der Wahl 2022 schlossen sich vier Listen zu einer Listenverbindung zusammen, um den Vorsitz im Gremium zu bestimmen. Das Ergebnis: Die Liste der IG Metall mit 46 % der Stimmen ging leer aus, während beide Vorsitzenden aus einer Liste mit nur 19 % Stimmenanteil stammten. Formal ist das zulässig und durch Mehrheitsbildung legitim – aber die Repräsentation spiegelt das Wahlergebnis kaum wider.

Entspricht das wirklich dem Wählerwillen?

Zu Beginn meiner ersten Amtszeit als Betriebsrat war die politische Lage also bereits spannend. Eine klare Begründung, warum die stärkste gewerkschaftliche Liste nicht in der Führung und damit in der Gestaltung des Gremiums vertreten sein sollte, blieb bis heute aus.

„Der Betriebsrat beschäftigt sich mit sich selbst“ – dem zu widersprechen fällt mir schwer. Von Tag eins dieser Amtszeit wurde das Gremium bewusst oder unbewusst gespalten. Es gab selten eine gemeinsame Linie oder Raum für Diskussionen zur Meinungsfindung. Das Resultat: eine geschwächte Verhandlungsposition ohne gewerkschaftliche Rückendeckung.

Das führte beispielsweise dazu, dass der Betrieb Zentrale keine Transparenz in der strategischen Personalplanung hat und kein strategisches Zielbild für zukunftsorientierte Arbeitsplätze. Die Definition von Zielbildern wurde im Rahmen der Gesamtbetriebsratsverhandlungen zur ZuSi 2035 vereinbart und erfolgt an allen anderen Standorten der Mercedes-Benz AG in Deutschland. Nur der Betrieb Zentrale bleibt bisher untätig.

Warum ist das kritisch?

In Zeiten der Transformation, Digitalisierung, KI, Outsourcing und renditeorientierten Eigentümern braucht es eine starke Interessensvertretung. Nicht, um an allem festzuhalten und den Status quo zu bewahren, sondern um gemeinsam mit dem Arbeitgeber zukunftssichere Arbeitsplätze mit Wertschöpfung am Standort Stuttgart zu vereinbaren. Nur gemeinsam lassen sich Arbeitsplätze in Stuttgart gestalten und sichern.

An die eigene Nase fassen

Selbstkritisch muss man hinterfragen: Was trägt man selbst zu der aktuellen Situation bei oder was hat man getan, um dies zu ändern?

Ich bin in ein Gremium gekommen, das Spuren trägt: Alte Fronten, tiefe Gräben. Genau hier setze ich an. Nicht morgen – heute. Ich bin Betriebsrat, um Brücken zu bauen. Für die Belegschaft, für unser Gremium. Oft gehe ich den ersten Schritt: Reden statt mauern, zuhören statt zuschieben, handeln statt hadern. Was uns voranbringt, ist Zusammenhalt, Klarheit und Mut.

Lasst uns die Energie aus unterschiedlichen Ansichten nutzen! Wer verbindet, gewinnt – Zeit, Vertrauen und Zukunft, die wir gemeinsam gestalten können.

Aus meiner innersten Überzeugung will ich Themen verstehen, die Meinung der Belegschaft repräsentieren und meine Sichtweisen einbringen. Ich kann nicht einfach zustimmen, ohne rechtzeitig Unterlagen zu erhalten und darüber zu diskutieren.

Im Gremium gibt es einige, die es genau so sehen. Dennoch entstehen Mehrheiten, die entweder besser eingebunden wurden oder den Informationsstand als ausreichend bewerten. Meine Enthaltung oder Gegenstimme wird dann schnell als „der ist immer dagegen“ gewertet. Für mich ist es fehlende Einbindung aller Interessensvertreter*innen. Ohne Informationen fehlt die Grundlage für Entscheidungen.

Die aktuelle Situation zeigt: Demokratie im Betrieb braucht mehr als Mehrheiten. Sie braucht gemeinsame Verantwortung, Kompetenz und den Willen zur Gestaltung – mit dem gesamten Betriebsratsgremium.

Die Rolle des Vorsitzes ist klar im Betriebsverfassungsgesetz definiert: Sprecher und Vertreter des gesamten Gremiums mit 37 Personen – nicht einer Mehrheit oder Einzelmeinung. Vertretungsmacht bezieht sich allein auf die offiziell gefasste Gremienposition. Zur Wahrheit gehört: Mehr als 50 % reichen als legitimes Mittel, lassen aber fast 50 % unberücksichtigt.

Die Spitze muss den Anfang machen

In Gesprächen mit Betriebsratskolleg*innen und Gewerkschafter*innen habe ich mich intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt. Ähnliche Situationen gibt es deutschlandweit – Betriebsratsgremien sind komplexe politische Systeme. Ein geschätzter Kollege hat es geschafft, ein stark zerstrittenes Gremium wieder zu einen. Seine Schlüsselerfahrung: „Der Impuls muss von der Spitze kommen.“ Vertrauen entsteht langsam und stetig.

“Only three things happen naturally in organizations: Friction, confusion, and underperformance. Everything else requires leadership.” (Peter F. Drucker, Pionier der modernen Managementlehre)



Das Zitat verdeutlicht: Ohne aktive Führung geraten Organisationen in einen Selbstlauf – mit Konflikten, Unklarheiten und Leistungseinbußen. Für einen Betriebsrat bedeutet das: Wenn die Betriebsratsspitze nicht klar und konsequent den Wandel unterstützt, bleiben alle Initiativen des Gremiums begrenzt. Führung gibt Richtung, schafft Verbindlichkeit und Ressourcen. Ohne diese Voraussetzungen gelingt kein Kulturwandel.

Fazit nach 4 Jahren

Rückblickend waren es lehrreiche Jahre: Ich durfte viel über Menschen lernen, mich fachlich weiterbilden und habe einiges über Politik gelernt. Viele Kolleg*innen haben mir ihr Vertrauen geschenkt – ein unbezahlbarer Wert, den ich hoffentlich zurückgeben konnte. Vor der Wahl 2022 hat man zu mir gesagt: „Betriebsrat ist ja EDEKA*!“ Ich berufe mich lieber auf Michelle Obama, Anwältin und ehemalige First Lady der Vereinigten Staaten:

„Success isn't about how much money you make. It's about the difference you make in people's lives.“

Ich bin der Überzeugung, dass in der Rolle als Betriebsrat noch mehr geht. Dass die nächste Amtszeit die Chance bietet, fraktionsübergreifend zusammenzuarbeiten und die Einbindung von jedem Mitarbeiter besser zu ermöglichen. Wir, die Beschäftigten, sind Mercedes-Benz und wir stehen für die Marke, die Produkte und den Standort Stuttgart.

Quo vadis Betriebsrat?

Wählen heißt mitgestalten. Nicht wählen bedeutet: Andere entscheiden für dich – über deine Arbeitsbedingungen, deine Sicherheit und deine Perspektiven hier in Stuttgart. Und um die Frage: Wer spricht für dich und wer setzt sich wirklich für deine Interessen ein?

Deine Stimme zählt! Nicht nur bei einer Wahl, auch davor und danach. Jede*r kann sich aktiv beteiligen und mit uns IG Metall-Aktiven in den Austausch gehen. Die Betriebsratswahl im März 2026 ist deine Chance, die Weichen zu stellen:

- // Willst du echte Mitbestimmung oder Symbolpolitik?
- // Treten wir gemeinsam für unsere Interessen ein, oder lassen wir uns spalten und überlassen unsere Zukunft anderen?

Dazu brauchen wir eine aktive und selbstbewusste Belegschaft, dazu brauchen wir dich!

Gestalte mit! Deine Stimme entscheidet über Stärke und Zukunft des Betriebsrats. Wähle bei der Betriebsratswahl 2026 das Team IG Metall – für Verlässlichkeit, Erfahrung und eine klare Linie im Sinne der Beschäftigten!

Eine hohe Wahlbeteiligung ist mehr als ein demokratisches Ritual, sie ist ein starkes Signal: Wir Kolleg*innen interessieren uns für unsere Zukunft. Wir wollen mitgestalten. Wir lassen nicht zu, dass andere über unsere Köpfe hinweg entscheiden. Die konstruktive Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung auf Augenhöhe war und ist die Basis für unseren Unternehmenserfolg und den Standort Deutschland.

Jede Stimme zählt. Und jede Stimme stärkt die Legitimität des Betriebsrats als Interessensvertretung. Je mehr Kolleg*innen sich beteiligen, desto größer ist die Verbindlichkeit gegenüber der Geschäftsleitung. Eine hohe Wahlbeteiligung ist ein klares Zeichen der Belegschaft: Wir sind viele. Wir sind aufmerksam. Und wir fordern Mitsprache.

Als Team IG Metall haben wir uns gut aufgestellt

Wir konnten Kollegen*innen aus allen Bereichen und Ebenen dafür gewinnen, den Weg gemeinsam zu gestalten und sich für euch einzusetzen. Ich bin stolz, diese Kollegen*innen an meiner Seite zu wissen. Wir sind bereit Verantwortung zu übernehmen. Daher werben wir auch für deine Stimme bei der Betriebsratswahl.

Wir stehen für Vielfalt, Solidarität, Respekt und Zukunft. Für eine Mitbestimmung, die nicht nur redet, sondern handelt. Für eine Zentrale, die nicht outsourct wird, sondern die Arbeit der Zukunft gestaltet. Kurz: **Wähle das Team IG Metall.**

**Deine Stimme für
TEAM IG METALL
ist dein Statement
für die Zentrale!**



Lucas Merkel
Betriebsrat
Team IG Metall





Programm der IG Metall zur Betriebsratswahl 2026 im Betrieb Mercedes-Benz Zentrale

innerhalb der Gesellschaften Mercedes-Benz AG -2724-, Mercedes-Benz Group AG -0400- und Mercedes-Benz Intellectual Property GmbH & Co. KG -2849-

IG Metall. WEIL'S WIRKT.

Wir, die Beschäftigten von Mercedes-Benz, sind kompetent, motiviert und flexibel. Kurz: Wir sind das wertvollste Kapital des Unternehmens. In den letzten Jahren haben wir viele Herausforderungen gemeistert – von Kostensenkungsprogrammen, der Corona-Pandemie bis zur Trennung von Truck. Auch die Transformation unseres Unternehmens werden wir bewältigen, wenn wir gemeinsam anpacken. Das heißt: Beschäftigte, Betriebsrat und Unternehmensleitung müssen an einem Strang ziehen. Denn eines ist klar: Nur gemeinsam gewinnen wir, allein verlieren wir!

Arbeitsplatzsicherheit: Mit Weitblick in die Zukunft

Unsere Arbeitsplätze müssen langfristig sicher und attraktiv bleiben. Die Zukunftssicherung 2035 ist ein großer Erfolg: Sie schützt bis Ende 2034 vor betriebsbedingten Kündigungen. Ein einzigartiges Versprechen in Deutschland, durchgesetzt von der IG Metall.

Für die Zukunft der Zentrale ist es wichtig, dass wir uns strategisch aufstellen und mit der Unternehmensleitung eine verbindliche

Zukunftsvision, ein Zielbild, vereinbaren, das alle Funktionen und Standorte berücksichtigt, unsere Arbeitsplätze sichert und weiterentwickelt.

Dieses Zielbild ist die Grundlage für eine fundierte Personalplanung, ein klares Commitment der Geschäftsleitung gegenüber den Beschäftigten. Ein Zielbild gibt Antworten auf die drängenden Fragen der Kolleg*innen in allen Bereichen: Für VAN, HR, FC, IT, IL, IPS, Marketing, Digital & Sales inkl. Mobility und weitere Center wird klar, wie der Betrieb Zentrale in fünf oder zehn Jahren aussehen soll.

Gute Arbeit, gute Bezahlung: Wertschätzung, die ankommt

Die IG Metall ist die größte Einzelgewerkschaft in Deutschland – tief verwurzelt bei Mercedes-Benz, schlagkräftig auch in der Zentrale. Im Bereich Entgelt haben wir in der jüngsten Vergangenheit kräftige Entgeltsteigerungen, Inflationsausgleich und

tarifliches Zusatzgeld durchgesetzt. Auch in Zukunft werden wir uns vehement dafür einsetzen, dass Mitarbeitende gut und gerecht bezahlt werden, vom Unternehmenserfolg profitieren, zum Beispiel in Form einer angemessenen Ergebnisbeteiligung. Sollte das Unternehmen das NAVI-Bewertungssystem anpassen, setzen wir uns für faire, transparente und individuell zuordenbare Ziele ein. Innovationsbeiträge mit signifikanten Einspar- oder Ergebniswirkungen sollen transparent und nachvollziehbar honoriert werden.

Zusammenarbeit Betriebsrat und Geschäftsleitung: Gemeinsam für Mercedes-Benz

Unausgereifte Initiativen der Geschäftsleitung dürfen nicht länger einfach abgenickt werden. Wir brauchen eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat! Das gelingt nur mit einem starken Gremium unter Führung der IG Metall. Nur so können wir Informations- und Mitbestimmungsrechte konsequent wahrnehmen. Bei Bedarf im Schulter-schluss mit den Metaller*innen im Konzern- und Gesamtbetriebsrat.



WEIL'S WIRKT.

Outsourcing: Mitbestimmung sichern, Interessen berücksichtigen

Outsourcing ist kein Allheilmittel. Oft ist die Wirtschaftlichkeit fraglich oder wird auf dem Rücken der Beschäftigten erkaufte. Auch wenn die Entscheidung über Fremdvergaben beim Unternehmen liegt, muss der Betriebsrat informiert werden.

Intransparenz und Salami-Taktik verhindern, dass berechnete Interessen berücksichtigt und soziale Folgen abgefedert werden. Wir fordern daher die frühzeitige Einbindung des Betriebsrats bei Make-or-Buy-Entscheidungen, sowie eine 360°-Betrachtung (Qualität, Kundennähe, wirtschaftliche Gesamtbetrachtung etc.). Bevor Kernkompetenzen aus der Hand gegeben werden. In diesem Zusammenhang setzen wir uns auch dafür ein, die bestehenden Regelungen zur Arbeitszeit zu erhalten und weiterzuentwickeln.

Gesundheit als Erfolgsfaktor

Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts. Selbstverständlich verstehen wir Gesundheit ganzheitlich. Sowohl körperliche als auch psychische Gesundheit sind für uns unverzichtbare Bestandteile eines guten Arbeitsumfelds. Zunehmende Arbeits- und Leistungsverdichtung, ständige Erreichbarkeit, Klagen über angeblich mangelnde Leistungsbereitschaft oder Kritik an gestiegenen Fehltagen zeigen wenig Respekt für uns Beschäftigte.

Mercedes-Benz bietet Gesundheitsprogramme, doch sie wirken nur symptomatisch. Wir wollen die Ursachen von Krankheit und Erschöpfung, auch im unteren und mittleren Management, angehen. Führungskräfte können Arbeitsbedingungen und Belastung maßgeblich beeinflussen. Wertschätzung, ein gutes Betriebsklima und durchdachte Arbeitsplanung fördern das Wohlbefinden, wir fordern ein offenes, wertschätzendes Arbeitsklima. Transparenz und Respekt sind Voraussetzungen dafür, dass alle gerne die „Extra Meile“ für den Stern gehen.

Mobiles Arbeiten muss selbstverständlich weiter möglich sein

Finger weg von unserem Recht auf mobiles Arbeiten, auch aus dem Ausland! Beschäftigte und Vorgesetzte wissen selbst am besten, wann Arbeit vor Ort nötig ist und wann sie mobil erledigt werden kann. Wo Arbeit vor Ort geleistet wird, müssen zudem die Arbeitsbedingungen gut sein und z. B. genügend Arbeitsplätze und Meetingräume zur Verfügung stehen.

Mobiles Arbeiten erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, reduziert Stress und fördert eigenverantwortliches Arbeiten. So bleibt Mercedes-Benz ein attraktiver Arbeitgeber. Wir setzen uns außerdem dafür ein, die Möglichkeiten für mobiles Arbeiten im Ausland zu erweitern.



**GEMEINSAM
FÜR EINE GUTE
ZUKUNFT**



Job-Kompass: Fairness bei Veränderung

Interne müssen bei Stellenbesetzungen Vorrang haben. Wo Kolleginnen und Kollegen durch Stellenabbau, Umstrukturierungen oder Outsourcing ihre Aufgaben verlieren, setzen wir uns konsequent für sie ein.

Externe Einstellungen oder der Einsatz von Zeitarbeitskräften kommen für uns nicht infrage, solange interne Kandidatinnen und Kandidaten verfügbar sind. Qualifizierung muss im Zentrum des Job-Kompass stehen, damit alle Beschäftigten eine klare Perspektive erhalten. Niemand darf auf der Strecke bleiben, niemand darf bedrängt oder ausgegrenzt werden.

Investition in Wissen

Die Transformation gelingt nur mit vorausschauender Qualifizierung. Strategische Personalplanung muss wieder selbstverständlich sein, Nachwuchsförderung und Training für Jobprofile der Zukunft sind gut fürs Unternehmen. Lebenslanges Lernen ist der Schlüssel. Denn wer immer tut, was er

schon kann, bleibt immer das, was er schon ist.

Gut qualifizierte Mitarbeitende sind produktiver und machen das Unternehmen wettbewerbsfähiger.

Besonders wichtig ist die Weiterbildung im Bereich Künstlicher Intelligenz. Beschäftigte müssen flächendeckend befähigt werden, KI-Technologien zu verstehen, anzuwenden und kritisch zu hinterfragen. Nur so können wir die Chancen der Digitalisierung nutzen und gleichzeitig verantwortungsvoll handeln. Investitionen in Qualifizierung, auch in Präsenzveranstaltungen, zahlen sich aus: Sie steigern Zufriedenheit, Motivation und Anpassungsfähigkeit. Führungskräfte müssen dafür Zeit schaffen, weniger Wichtiges gezielt zurückstellen.

Vielfalt macht uns erfolgreich

Erfolg braucht verschiedene Perspektiven. Wir müssen uns auf die Werte von Mercedes-Benz besinnen, die uns stark gemacht haben. Was Vielfalt behindert: Eine Rückkehr zur Präsenzpfligt, die vor allem Frauen,

Eltern, Pflegende und Teilzeitkräfte benachteiligt. Ein Abbauprogramm, das ältere Beschäftigte aus dem Unternehmen lockt oder drängt. Ein Herunterfahren der Ausbildung und die Einschränkung der Nachwuchsförderung. Eine Besetzungspraxis, die immer dieselben Kandidat*innen bevorzugt.

Die „Gewinnermentalität“ und „Leidenschaft für Leistung“, die im Rahmen von NLP vom Unternehmen propagiert werden, dürfen nicht dazu führen, dass individuelle Bedürfnisse ignoriert werden. Wir Betriebsrät*innen vom Team IG Metall wollen, dass Altersteilzeit attraktiv bleibt und jüngeren Chancen offenstehen. Eine vielfältige Belegschaft ist die Basis für beste Ergebnisse.

Mitbestimmung: Für einen starken Betriebsrat in der Zentrale, der die Belange der Beschäftigten im Blick hat und Handlungsspielräume nutzt.



Warum ich kandidiere

Das geht doch besser, das will ich verstehen, das hätte ich anders gemacht!

Solche oder ähnliche Gedanken höre ich immer wieder von Kolleginnen und Kollegen hier im Betrieb Zentrale von Mercedes-Benz. Wir sind jedoch keine Soloselbständigen, die jeweils für sich allein entscheiden können. Vielmehr sind wir Teil eines vielfältigen Teams mit vielfältiger Kompetenz und riesiger Erfahrung. Unser Ziel ist es nach meinem Verständnis, unter idealen Bedingungen die besten Autos der Welt zu bauen und damit ordentlich Geld zu verdienen.

„Gute Arbeit, gutes Geld“, so umschreibt das die IG Metall.

Damit das gelingen kann, braucht es ein gutes Miteinander im Betrieb, das Beeinträchtigungen für Leistung und Wohlfühlen systematisch abbaut.

Zwei wissen mehr als einer, aber viele wissen mehr als zwei - das ist meine Maxime. Wer daran glaubt (alle andere überschätzen sich), fragt sich zwangsläufig, wie wir das Potential aller aktivieren und nachhaltig nutzen können. Man fragt also nach einem Ideal und was man selbst dazu beitragen kann. Wie eine optimale Arbeitsumgebung für mich aussieht, lässt sich wie folgt beschreiben:

Mein Ideal: Zuhören als Kernkompetenz

Bei Mercedes-Benz kennen Führungskräfte den Puls ihrer Teams, auch ohne die ständigen Umfragen, bei denen kritische Ergebnisse eher versteckt als breit diskutiert werden. Zähe Follow-up-Prozesse, die im Tagesgeschäft zwangsläufig versanden, könnte man sich dann sparen.

Stattdessen befinden sich Führungskräfte im guten Dialog und justieren den Kurs mit ihrem





Team. Vorgesetzte und Kunden sind dabei wichtige Inputgeber, aber eben auch Mitarbeitende, von denen man erwartet, dass sie in die Hände spucken und loslegen. Die wichtigste Fähigkeit eines Vorgesetzten bei diesem Ideal? Zuhören. Solche Führungskräfte reden nicht endlos, beißen sich lieber auf die Zunge als immer wieder zu unterbrechen. Bei Begegnungen strahlen sie aus: „Ich habe Zeit, sprich mich gerne an – dafür bin ich da.“

Vertrauen im Zentrum

Im Zentrum der Arbeit steht also gegenseitiges Vertrauen, das dem Gegenüber hohe Kompetenz unterstellt und auf Kontrolle gerne verzichtet. Was in den wenigen verbleibenden Meetings geschieht, ist bei Bedarf für alle gut nachvollziehbar, schließlich sind Protokolle offen zugänglich. Schluss mit der Angst, etwas Wichtiges zu verpassen. Ineffiziente Kaskaden und De-Briefs? Verschwunden. Spekulationen und Geheimniskrämerei? Überflüssig. Ängste und Sorgen? Werden ernstgenommen.

Diese Kultur vermittelt Sicherheit, sie ist entspannt. Aufrichtiges Feedback, gerade kritisches, wird geschätzt und gefeiert, selbst wenn dessen Wert nicht sofort erkennbar ist.

Beteiligung als gelebte Praxis

Der Konzern stellt Tools bereit, die echte Mitwirkung ermöglichen. Vorstände motivieren positiv und reden weniger über Kostenpositionen. Sie gehen den Ursachen von Fehlzeiten auf den Grund, statt medienwirksam darüber zu lamentieren. Auch in diesem Zusammenhang werden Fehler freimütig eingeräumt – im Sinne: Wem alles gelingt, riskiert zu wenig. Dass Erfolg stets Teamwork ist, gilt im Unternehmen als selbstverständlich. In dieser Welt stellt niemand mobiles Arbeiten in Frage, nicht für Mitarbeitende, nicht für Leitende Führungskräfte. Im Gegenteil: Die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Balance zwischen Gas geben und Energie tanken, wird als Basis für alles weitere gesehen.

Respekt und Mitbestimmung

Vom Zuhören und Einbinden ist es ein kleiner Schritt zur Mitbestimmung. Unternehmensleitung und Betriebsrat arbeiten in meiner Vorstellung auf Augenhöhe. Für die Zentrale Stuttgart gibt es ein gemeinsames erarbeitetes Zielbild, das die Beschäftigung am Standort Stuttgart nachhaltig sichert. Alleingänge bei strategischen Entscheidungen wie Outsourcing verbieten sich da von selbst. Während Beschäftigte sich frühzeitig einbringen können, sichert der Betriebsrat echte Beteiligung ab. Apropos Zukunft: Ausbildung und Qualifizierung sind essenziell und werden auch so behandelt.

Gemeinsam für mehr Erfolg in der Zentrale

Damit wir dieser (oder einer ähnlichen) Welt näherkommen, braucht es viele Ideen und Hände. Bloßes Wünschen wird sicher nicht zum Ziel führen. Kolleg*innen wie du und ich können sich einbringen, im Großen wie im Kleinen. Ich habe mich entschieden, im Team IG Metall für den Betriebsrat zu kandidieren. Andere engagieren sich als Aktive Vertrauensleute, wieder andere gehen zumindest zur Wahl und ermutigen Kolleg*innen, das ebenfalls zu tun. Wie möchtest du dich einbringen?

Michael Reinhold, E3 HR

Team IG Metall

**TEAM
IG METALL**

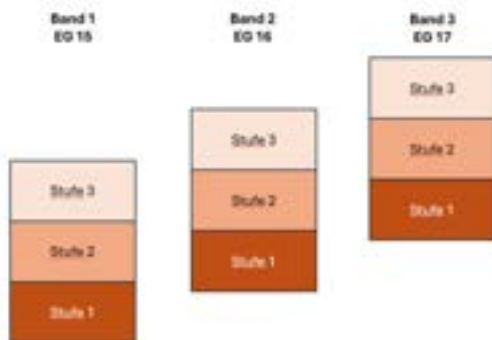
Ebene 4

wenig Perspektiven beim Gehalt

Ebene 4-Leiter*innen in der Mercedes-Benz Zentrale unterliegen durch die Transformation einem kontinuierlichen Wandel. Die vierte Führungsebene ist hier besonders stark betroffen von Sparprogrammen (wie Move oder NLP), regelmäßigen Reorganisationen (auf deren „Sinnhaftigkeit“ hier bewusst nicht eingegangen wird) und Agilen Arbeiten mit Projekthierarchien (Stichwort: SAFe) inklusive der damit verbundenen Spannungen zwischen klassischer Linie & neuer Arbeitsweise. In Summe viele konflikt-hafte Themen für eine stark operative Manage-mentebene.

Auf Basis dieser anspruchsvollen (Rahmen) Bedingungen könnte man davon ausgehen, dass dies dann auch adäquat vergütet wird – denkste! Im Folgenden wird etwas näher erläutert, warum eine entgeltgerechte Bezahlung für die Mehrheit der E4-Leiter*innen im Tarif- und im Executive-Modell nicht mehr selbstverständlich ist.

Ebene 4 Tarif: Kaum noch Stufenerhöhungen im Gehaltsband



Das Ziel-Jahreseinkommen (100%) der Führungskräfte der Ebene 4 Tarif setzt sich zusammen aus zwölf fixen Monatsentgelten (90%) und einem variablen Anteil (10%).

Es gibt drei Einkommensbänder (Band 1, Band 2, Band 3) mit jeweils drei Stufen (Stufe 1, Stufe 2, Stufe 3), hinter denen Beträge für Ober- und Untergrenzen stehen. Die Zuordnung zu einem Einkommensband ergibt sich aus der Wertigkeit der Aufgabe (ERA-Entgeltgruppe), das bedeutet Band 1 für EG 15, Band 2 für EG 16 und Band 3 für EG 17.

Die Zuordnung zu einer Stufe im Gehaltsband erfolgt durch die Vorgesetzten in Abhängigkeit von den Anforderungen der Aufgabe und dem Ergebnis einer summarischen Leistungseinschätzung. Diese summarische Performancebewertung sollte kalenderjährlich anhand folgender Kriterien durchgeführt werden:

- // Fachkompetenz
- // Führungs-/Sozialkompetenz
- // Engagement
- // Effektivität

Zusätzlich soll die Arbeitsschwierigkeit / Wertigkeit der übertragenen Aufgaben (im Quervergleich zu anderen E4-Leiter*innen) erfolgen. Auf Basis dieser Beurteilung müsste dann jährlich eine (Neu-)Positionierung im Gehaltsband stattfinden (siehe Abbildung oben).





Summarische Gesamteinschätzung / Positionierung im Band

Zuordnung zu einer der 3 Stufen im Ziel-Jahreseinkommensband als **Gesamtergebnis der Einschätzung**

oberes Drittel	- Stufe 3*	<input type="checkbox"/>
mittleres Drittel	- Stufe 2*	<input type="checkbox"/>
unteres Drittel	- Stufe 1*	<input type="checkbox"/>
*des Ziel-Jahreseinkommensbandes		

Stufenerhöhung unmöglich

Seit der Einführung des Vergütungssystems E4 Executive zum 01.01.2019 finden Höherpositionierungen (z. B. von Stufe 1 nach Stufe 2) und somit mittelfristige Erhöhungen des Ziel-Jahreseinkommens so gut wie gar nicht mehr statt. Plausible Gründe dafür gibt es nicht. Ganz offensichtlich will das Unternehmen in das E4T-Vergütungssystem wenig bis gar kein Budget mehr investieren. Aus Feedbackgesprächen wird uns regelmäßig berichtet, dass E3 auf das E4-Executive-Vergütungsmodell verweisen, sinngemäß: „Wenn Du mehr Geld willst, dann musst Du ins E4E-Modell wechseln.“

Ein weiteres, stark kulturelles Problem seit 2019: E4 Tarif, die sich perspektivisch auf die nächsthöhere Ebene entwickeln möchten, werden darauf hingewiesen, dass dies viel einfacher als E4 Executive möglich sei!?

Es ist mehr als befremdlich, dass ein seit 2000 etabliertes und bewährtes E4T-Vergütungssystem auf einmal über die individuelle vertikale Karriere auf die Ebene 3 entscheidet. Was hat ein Vergütungsmodell mit E3-Potenzial zu tun?

Ebene 4 Executive: Base, Phantom Shares und Arbeitszeit

Die fixe Vergütung bei E4 Executive wird mit einem Jahreseinkommen angesetzt und in zwölf Monatsraten ausgezahlt. Das ist die sogenannte Base-Vergütung. Zusätzlich zur Base gibt es einen variablen Vergütungsbaustein, den Bonus. Der jährliche Bonus beträgt 12 % der fixen Vergütung (Base) multipliziert mit dem Zielerreichungsgrad des Unternehmenserfolgs: Das heißt rechnerisch im besten Fall 24% Bonus (bei 200% Unternehmenserfolg), im schlimmsten Fall 0% (bei 0% Unternehmenserfolg).

Base - wer einmal lügt...

Rückblende in den Herbst 2018: In Großveranstaltungen für E4 warben Personalleiter und sogar der damalige Personalvorstand, Wilfried Porth, für das „attraktivere“ E4E-Modell mit all seinen Vorteilen aus der Vergütungssystematik für Leitende Führungskräfte. Unter anderem wurde damals kommuniziert, dass das Budget für die jährliche Erhöhung des monatlichen Entgeltes sich auch an den Prozenten der kollektiven Tarifierhöhung orientiere. Außerdem wurde versprochen, dass jede*r E4E jährlich mindestens 1% Entgelterhöhung erhalte. Ist-Stand Februar 2026:

Seit Einführung des E4E-Modells im Jahr 2019 gab es bis heute drei - bei vielen E4E sogar vier - Null-Prozent-Erhöhungen!

Diese mündlichen Scheinzusagen stellen für viele E4, die damals „gutgläubig“ vom E4 Tarif- ins E4 Executive-Modell wechselten, bis heute einen massiven Vertrauensbruch dar.

Ein weiteres arbeitsrechtliches Problem: Nach der Gesamtbetriebsvereinbarung zum Konditionenpaket Ebene 4 Executive wird ein Erhöhungsbudget mit dem Betriebsrat beraten. Nach den uns vorliegenden Informationen ist dieser Beratungsprozess für 2026 in der Entgeltkommission des Gesamtbetriebsrates unterblieben. Die Entgeltkommission wurde Ende 2025 lediglich von HR über eine weitere Null-Runde informiert. Sieht so eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat aus?

Phantom Shares: Zuteilung nach "Nasenfaktor"

Die aktienorientierte Vergütung ist ein weiteres Element der Managementvergütung, um E4

Executive an der Entwicklung des Unternehmens teilhaben zu lassen. Der Performance Phantom Share Plan (PPSP) beruht auf virtuellen Aktien (Phantom Shares), die zu Beginn eines Plans zugeteilt werden. Während eines 3-jährigen Performance-Zeitraums wird der Erfolg des Konzerns anhand festgelegter Ziele gemessen. Nach einem Halbezeitraum von einem weiteren Jahr wird dann auf Basis des Aktien-Endkurses ausbezahlt, also im vierten Jahr nach Zuteilung.

Bei der individuellen Zuteilung von Phantom Shares durch das übergeordnete Management soll innerhalb der Zuteilungsbandbreite zwischen 0 Euro und 15.000 Euro differenziert werden. Die Kriterien sind hierfür der langfristig erwartete „Business Impact“ einer E4E-Führungskraft in der Zukunft und der Vergleich zur Peer Group. Ähnlich wie bei der Beurteilung von Tarifbeschäftigten ist auch hier zu beobachten, welche*r E4E in der Gunst des E2-/E3-Managements (ganz) vorne bzw. (ganz) hinten steht - Stichwort „Nasenfaktor“.

Aus meiner Sicht ist die bisherige Praxis der Phantom Shares-Zuteilung zu sehr auf wenige E4E mit hohem Business Impact und Entwicklungspotenzial für die Ebene 3 fokussiert. Hier wird die überwiegende Mehrheit der E4E mit solidem Business Impact ohne E3-Potenzial zu wenig honoriert. Es wäre deutlich fairer und gerechter, wenn die Zuteilungsbreite bei einem Mindestwert von 3.000 Euro und einem Maximalwert von 12.000 Euro läge. Zuteilungen im unteren Bereich bis zur Zuteilung von 0 Euro führen zu dauerhafter Frustration und langfristiger Demotivation bei betroffenen E4E.

Vertrauensarbeitszeit – Arbeiten ohne Ende

„Vertrauensarbeitszeit passt zur neuen Führungskultur“. So wurde und wird Vertrauensarbeitszeit ohne Zeiterfassung bis heute im E4 Executive-Modell beworben.

In der betrieblichen Realität sieht es oft so aus, dass sowohl E4E in Teilzeit als auch E4E in Vollzeit häufig über ihre wöchentliche Arbeitszeit hinaus arbeiten. Mehrarbeit fällt oft informell an. Ein Zeitausgleich (analog „Gleittage“) kann aufgrund der Vielzahl an fachlichen und/oder Führungsaufgaben seltener erfolgen als in einem Modell mit offiziell dokumentierter Zeiterfassung. Einzelne E4E berichten, dass sie sogar Probleme haben, ihre jährlichen Urlaubstage zu nehmen bzw. nicht während des Urlaubs arbeiten oder

erreichbar sein zu müssen. Diese Entgrenzung von Arbeit bei E4E ist aus unserer Perspektive nicht akzeptabel.

Mit dem Label „Eigenverantwortlichkeit“ wird auch die Einhaltung von arbeitszeitrechtlichen Regelungen einseitig an die E4E delegiert. E4E sollen eigenverantwortlich z. B. auf die maximale tägliche Arbeitszeit von zehn Stunden und die Einhaltung der Ruhefrist von elf Stunden (zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn) achten. Auch die Dokumentation liegt in deren eigener Verantwortung. Das heißt also: Die Verantwortung für die Einhaltung gesetzlicher Arbeitszeitgrenzen wird vom Unternehmen formal betont, praktisch aber auf die E4 Executive verlagert.

Was wir für die Ebene 4 in der Zentrale konkret einfordern und unterstützen:

1. Verlässliche Entgeltentwicklung für E4 Tarif durch jährliche, nachvollziehbare Positionierungen in den Stufen eines Gehaltsbandes
2. Planbare Base-Erhöhen für E4 Executive durch jährliche Mindestanpassungen im Einklang mit den in 2018 kommunizierten Grundsätzen
3. Gerechtere Phantom-Shares-Logik für E4 Executive über eine engere Zuteilungsbandbreite mit höherem Mindestwert und tieferer Obergrenze
4. Mehr Schutz von E4 Executive in der Vertrauensarbeitszeit durch den Arbeitgeber, sowie einen realen Ausgleich von Überstunden und Urlaub

Wir IG Metall-Betriebsrät*innen setzen uns dafür ein, dass Vergütung, Anerkennung und Arbeitszeit für Ebene 4 Tarif und Ebene 4 Executive wieder verlässlich, planbar und gerecht werden.

Eberhard Schöffler

Betriebsrat
Team IG Metall





ZUVERLÄSSIG UND DER ZEIT VORAUSS

Gerade in dieser schwierigen Zeit zeigt sich, wer nicht nur an sich selbst denkt, sondern sich auch für seine Mitmenschen einsetzt. Der IG Metall-Betriebsrat geht hier mit bestem Beispiel voran. Krisenmanagement, Beratung und Steuerung einer Ausnahmesituation gehören zu den wichtigsten Elementen. Deshalb weiter so - einfach MEGA-KLASSE! Aber auch die Menschlichkeit kommt bei der IG Metall nicht zu kurz. Eine Organisation, die mehr als notwendig ist und ALLEN Beschäftigten große Vorteile bringt.

EINFACH
MEGA

Mehr Informationen: einfach-igmetall.de

WEIL'S WIRKT – Mitbestimmung braucht Beteiligung

Gastbeitrag von **Liane Papaioannou**, 1. Bevollmächtigte
und Geschäftsführerin der IG Metall Stuttgart



WEIL'S WIRKT – das ist mehr als ein Slogan.

Es ist ein klares Statement dafür, welche Kraft entsteht, wenn wir zusammenstehen, uns einmischen und gemeinsam handeln. Gerade in Zeiten, die für viele Beschäftigte rauer werden, gilt: Zusammenhalt und Mitbestimmung machen den Unterschied. Gerade jetzt.

Im März 2026 ist es wieder so weit: Bei Mercedes-Benz – wie auch in vielen anderen Betrieben – stehen die Betriebsratswahlen an. Dann sind alle Beschäftigten aufgerufen, ihr Wahlrecht zu nutzen und aktiv mitzuzentscheiden, wer ihre Interessen in den kommenden Jahren im Betrieb vertritt.

Erfolgsfaktor Mitbestimmung

Mitbestimmung ist keine Selbstverständlichkeit. Dass wir in Deutschland Gesetze haben, die es Beschäftigten erlauben, sich im Betrieb einzubringen, für ihre Rechte einzustehen und Vertreter*innen zu wählen, die in ihrem Sinne handeln, ist ein hohes Gut. Ein Blick über die Grenzen Deutschlands hinaus zeigt: In vielen Ländern gibt es keine vergleichbaren Rechte. Dort entscheiden Unternehmen über Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten oder Umstrukturierungen, ohne dass die Belegschaften mitreden können.



In Deutschland hingegen haben wir mit der betrieblichen Mitbestimmung ein starkes Instrument, das weltweit seinesgleichen sucht. Sie sorgt dafür, dass die Interessen der Beschäftigten gehört und berücksichtigt werden.

Betriebsräte sind dabei die gewählten Vertreterinnen und Vertreter der Belegschaften. Sie sind das notwendige Gegengewicht zur Unternehmensleitung, gestalten Veränderungen mit und tragen Verantwortung für faire Lösungen. Wo Betriebsräte geschlossen auftreten und den Rückhalt der Belegschaft haben, lassen sich Interessen wirksam durchsetzen – für gute Arbeitsbedingungen, sichere Beschäftigung und Perspektiven für die Zukunft.

Mitbestimmung wirkt aber nicht nur für die Beschäftigten. Sie ist auch ein klarer Erfolgsfaktor für Unternehmen. Das bewährte Modell der Sozialpartnerschaft sorgt dafür, dass Veränderungen nachhaltiger gestaltet und Innovationen gemeinsam vorangebracht werden. Viele Studien zeigen: Betriebe mit starker Mitbestimmung sind stabiler und krisenfester – weil Zusammenarbeit, Vertrauen und Verantwortung dort eine zentrale Rolle spielen.

Zentrale Rolle der Gewerkschaften

Eine zentrale Rolle spielen dabei die Gewerkschaften. Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie und Streikrecht sind Grundrechte, fest verankert in unserer Verfassung. Sie sorgen dafür, dass Beschäftigte echten Einfluss auf Politik, Wirtschaft und Gesellschaft haben.

Gewerkschaften sind die Summe ihrer Mitglieder. Wir sind nur so stark, weil wir unsere Solidargemeinschaft haben, die uns den Rücken stärkt. Die rund zwei Millionen Menschen, die in der IG Metall organisiert sind, geben uns die Durchsetzungskraft, um Themen für Beschäftigte voranzubringen – oder Angriffe abzuwehren.

Gewerkschaften sorgen dafür, dass die Stimme der Beschäftigten gehört wird – im Betrieb, in der Politik und in der Gesellschaft. Wir bringen die Perspektive der Arbeit in öffentliche Debatten ein: bei Fragen fairer Löhne, guter Arbeitszeiten, sozialer Sicherheit und der Transformation der Industrie. Diese Verbindung aus betrieblicher Mitbestimmung, Tarifpolitik und gesellschaftlichem Engagement macht die IG Metall stark – und wirksam.

Gerade aktuell erleben wir, wie wichtig das ist. Große Unternehmen haben den Abbau tausender Arbeitsplätze angekündigt. Solche Entwicklungen nehmen wir nicht einfach hin. Transformation darf nicht mit Jobabbau gleichgesetzt werden. Digitalisierung, Dekarbonisierung und neue Geschäftsmodelle müssen so gestaltet werden, dass sie Chancen eröffnen – durch Investitionen in Qualifizierung, Innovation und sichere Beschäftigung.

Betriebsräte sind dabei keine Zuschauer. Sie sind zentrale Akteure. Sie kennen die Realität im Betrieb, die Sorgen der Kolleginnen und Kollegen, und sie haben gesetzlich verankerte Mitbestimmungsrechte. Diese konsequent zu nutzen, ist ein entscheidender Hebel, um soziale Schief lagen zu verhindern und tragfähige Lösungen zu entwickeln.

Deine Stimme macht den Unterschied. WEIL'S WIRKT.

Als IG Metall setzen wir uns für klare Konzepte einer sozial gerechten Transformation ein: Zukunftstarifverträge, die Beschäftigung sichern, Weiterbildung garantieren und Standorte absichern, gehören genauso dazu wie ein starker Sozialstaat, der Übergänge begleitet und niemanden zurücklässt.

Viele Beschäftigte fühlen sich angesichts der wirtschaftlichen Lage, globaler Krisen und politischer Zuspitzungen verunsichert oder machtlos. Doch gerade in solchen Zeiten gilt: Mitbestimmung wirkt! Die Betriebsratswahl ist der Moment, in dem jede und jeder Einzelne Einfluss nehmen kann. Ein starker, gut gewählter Betriebsrat gibt Orientierung, schafft Sicherheit und verleiht der Belegschaft eine hörbare Stimme. Unser starker Slogan „WEIL'S WIRKT“ bringt das auf den Punkt: Als IG Metall können wir etwas bewirken, weil wir viele sind. Geschlossen setzen wir uns für unsere Forderungen und die Interessen der Beschäftigten ein. Wir sagen damit deutlich: sich einbringen, stark machen, laut sein, kritisch dagegenhalten und eben auch wählen gehen – das alles wirkt.

Deshalb mein Appell: Geht im März 2026 mit diesem Selbstbewusstsein an die Wahlen und zeigt, wie stark unsere Gemeinschaft ist.

Eure Stimme für das Team IG Metall – WEIL'S WIRKT!



CASH AND CHILL?

Geld ist geil, oder? Noch besser ist es, Zeit zu haben, es auszugeben, nicht wahr? Jeden Tag zur Arbeit zu gehen und zu wissen, der Job ist sicher – ein unschlagbares Gefühl. Mobiles Arbeiten ist längst Teil unseres Alltags – wir haben es schätzen gelernt.

Alles selbstverständlich? Du meinst, ja? Ich sage: Lass uns darüber sprechen!

Mehr denn je sind wir als Angestellte bei Mercedes-Benz auf allen Ebenen nun selbst von gravierenden Veränderungen betroffen. Alle unsere Jobs sind auf dem Prüfstand. Sei es die KI oder das Outsourcing, die uns das Leben schwer machen. Abwarten und Aperol trinken bewirkt, dass andere über dich entscheiden. Willst du das wirklich?

In einer Welt, in der die USA Freiheiten beschneiden, Kriege wüten, gesellschaftliche Ordnungen zerbrechen und auch unser Konzern sich durch die Transformation wandelt, sollten wir nicht vergessen, was wir haben – und was es zu bewahren gilt.

Was hat das mit dir zu tun?

ALLES, weil DU es wert bist und weil es auf DICH ankommt!

Die 35-Stunden-Woche, 30 Urlaubstage, Weihnachtsgeld – das findest du ja auch klasse. Außerdem gibt es das ja auch schon ewig. Doch all das hat unsere Gewerkschaft IG Metall vor einigen Jahrzehnten hart erkämpft. Nein, nicht durch Scrollen bei TikTok, sondern gemeinsam mit vielen Kolleg*innen. Vor Ort, auf der Straße und in den Betrieben. Jetzt, wo vieles ins Wanken gerät, sind auch diese inzwischen selbstverständlichen Errungenschaften Stück für Stück unter Beschuss.





Auch betriebliche Vereinbarungen wie die Zukunftssicherung ZuSi2035 oder die KBV Mobiles Arbeiten sind nicht vom Himmel gefallen. Viele Betriebsrätinnen und Betriebsräte der IG Metall haben sich für alle eingesetzt und mit einer starken Gewerkschaft im Rücken hat es dann auch geklappt.

Jetzt kann man daneben stehen, applaudieren und sich freuen, dass man das alles auch einfach so bekommt, weil die IG Metall ja so solidarisch ist. Man muss ja nicht mal was dafür tun, passiert auch einfach so. Really?!

Hast du schon mal dran gedacht, dass es nur funktioniert, wenn viele Menschen sich gemeinsam einsetzen? Wenn nicht du - wer dann... Oder erwartest du immer, dass andere für dich in die Bresche springen? Die Rechnung geht auf Dauer auch für dich nicht auf.

Erfolgsgeschichten

Fußball-WM 2014 – das Märchen schlechthin. Erinnerst du dich noch an das Gefühl? Die Freude, die Gemeinschaft? Wie wir zusammen unsere Jungs angefeuert haben, Spiel für Spiel, mit einer Spannung, die kaum auszuhalten war.

Genau so fühlt es sich an, wenn Tarifrunden für bessere Arbeitsbedingungen laufen, wenn wir gemeinsam auf die Straße gehen, wenn Tarif-Verhandlungen erfolgreich enden. Warum hast du darauf keine Lust? Hier geht es nicht um eine goldene Trophäe, die dir noch nicht einmal gehört. Sondern um **deine** Arbeitsbedingungen: Mehr Urlaub, mehr Zeit, mehr Geld, weniger Druck. Wir müssen zusammenhalten, für unsere Interessen kämpfen und das verteidigen, was wir haben bzw. brauchen. Dabei sein, weil's wirkt!

Gemeinsam stärker

Es ist kein Geheimnis: Wir Angestellten haben uns bisher kaum durch Engagement in der Gewerkschaft hervorgetan. Noch schlimmer, wir haben die Kolleginnen und Kollegen in Produktion und produktionsnahen Bereichen, die bei der IG Metall hervorragend organisiert sind, allein gelassen. Während sie sich für uns alle bei Mercedes-Benz eingesetzt haben. Wo blieb unser Gewissen? Zeiten ändern sich, oft schneller als gedacht. Man kann immer etwas ändern, warum also nicht heute?



#angestellte@IGM *#youcandoitnow*

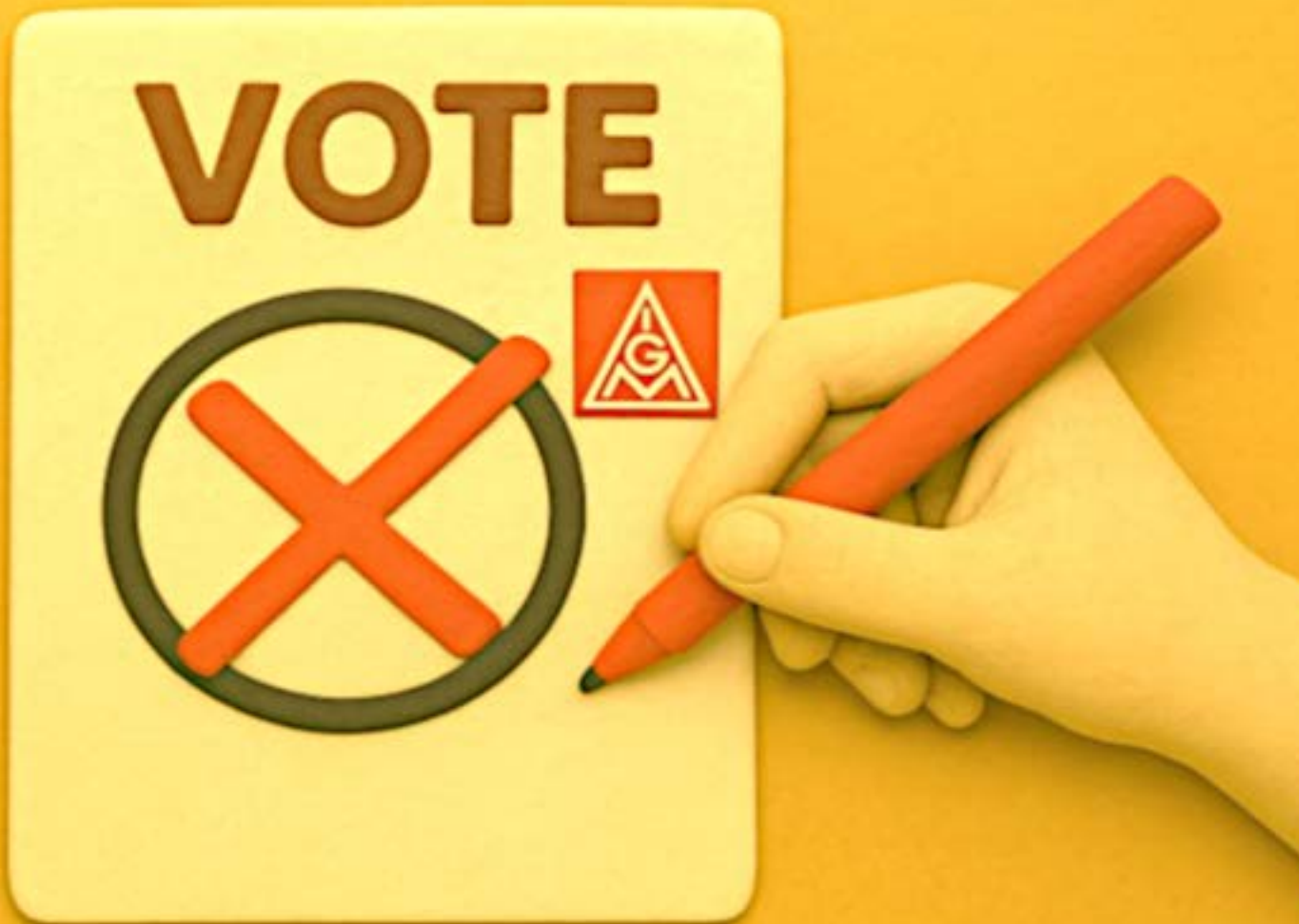
Zur Wahrheit gehört, ich hatte auch lange keine Ahnung von diesen Zusammenhängen und bin definitiv nicht mit dem IGM-Logo auf der Brust geboren. Vorurteile, Sorgen und Bedenken hatte ich natürlich auch. Aber was soll ich sagen? IG Metall ist leider geil! Bestes Team, Wertschätzung, Sinnhaftigkeit und auch eine große Portion Spaß.



Na - Neugier geweckt, Feuer gezündet? Dann komm doch einfach zu uns, ins Team IG Metall. Hier kannst du dich einbringen, auch ohne gleich Betriebsrätin oder Betriebsrat zu sein. Einfach als Kollegin oder Kollege: Machen statt nur meckern und wirklich mitbestimmen, deine Meinung einbringen. Und wenn nicht das, **dann mach' wenigstens dein Kreuz im März bei der Betriebsratswahl der Zentrale bei uns, dem Team IG Metall.** Aller Anfang ist schwer, aber der bestimmt nicht.



Isabelle Ehrlich,
Betriebsrätin
Team IG Metall





TOGETHER

Issue 16 | February 2026

Lucas Merkel

Isabelle Ehrlich

**Cooperation.
Because
it works.
Page 6**

**Level 4
Few salary
perspectives
Page 16**

Cash and Chill?
If you want something,
you have to do something –
luxury is that simple.
Page 22



LET'S VOTE LIST 4

**Works council election
on Tuesday, 10 March 2026**



Dear Colleagues

Your Voice Matters – Make It Count

Dear Colleagues,

2025 is behind us, and new challenges are already emerging. That's why now, more than ever, we need a strong works council at our Stuttgart headquarters. Recent changes in our 37-member committee – due to retirements and departures – make this even more critical. We welcome our new colleagues, who will contribute fully until March 2026, when the current term ends and the next works council elections take place.

Our IG Metall Team is ready to lead change. We are committed to creating a real cooperation pact within the council, ensuring binding involvement in restructuring decisions, and establishing clear rules against hidden outsourcing. We stand for fair pay, equitable profit-sharing for non-executive managers, and safeguarding jobs in Stuttgart.

This is not about empty promises – it's about delivering results:

- // Transparent decisions
- // Reliable agreements
- // Tangible improvements for your daily work

IG Metall – your voice, your strength

The transformation of the automotive industry is one of the greatest challenges of our time. IG Metall Stuttgart is fighting to ensure this change does not come at the expense of jobs. We make sure employees' voices are heard – in boardrooms

and in politics. This commitment is highlighted in the guest article by Liane Papaioannou, Managing Director of IG Metall Stuttgart.

Now it's your turn

Your vote for IG Metall makes the difference. Join us, get involved, and help shape a strong representation that brings hope and creates a future worth working for.

IG Metall. Because it works.

Lucas Merkel

Works Council
Team IG Metall



Content

Issue 16 | February 2026

06

GOOD2KNOW

Cooperation.

Because it works.

Diversity, cooperation and looking ahead

20

IG METALL

Co-determination

requires participation

Statement by IG Metall Stuttgart

11

GOOD2KNOW

IG Metall programme for the 2026 works council elections

This is what we stand for

22

THE BEST4LAST

Cash and Chill?

If you want something, you have to do something about it - it's that simple luxury

14

HQ INSIDE

Why I am running for Works Council

Michael Reinhold

16

HQ INSIDE

Level 4 - Few

salary perspectives

That must change.



TOGETHER

06

04



14

22



20



TEAM IG METALL



16

Imprint



Publisher

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79,
60329 Frankfurt. Vertreten durch den
Vorstand, 1. Vorsitzende: Christiane Benner. Kontakt:
vorstand@igmetall.de

V.i.S.d.P./Responsible according to § 18 Abs. 2 MStV

Liane Papaioannou,
1. Bevollmächtigte IG Metall Stuttgart,
Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart
Kontakt: stuttgart@igmetall.de

TOGETHER Editorial Office

Bettina Stadtmüller, Eberhard Schöffler,
Lisa Spies, Lucas Merkel, Lasse Thies

Concept and Realisation

ROI_
BRAND_
_THINK
COM_

MOMENTUM
CREATION
MAKERY

Photos/Illustrations/Renderings:
Unless otherwise stated: Mercedes-Benz
Works Council Headquarters,
IG Metall, ROI BRAND GMBH, RY7.STUDIO

05



Quelle: freepik

**Cooperation.
Because it works.**



Diversity, cooperation, and a forward-looking mindset

Who exactly is “the Works Council at Headquarters”? We hear this question often and rightfully so. “The Works Council only deals with itself” is another statement I heard frequently before taking on this role. Nearly four years have passed since then. An ideal moment to reflect and, more importantly, to share my outlook from today's perspective.

Looking back – or “Unde venistis?” [Latin: Where have you come from?]

Under the German Works Constitution Act (BetrVG), a Works Council is the legally established body representing the interests of employees within a company. For us, this means representing the approximately 10,000 employees at the “Headquarters” site, currently through 37 elected Works Council members.

These 37 representatives are elected by all eligible employees. Either through a candidate-based or a list-based election. As soon as more than one list is submitted to the election committee, the election automatically becomes a list election. This was the case at Mercedes-Benz Headquarters.

The Works Council at Headquarter functions as a diverse parliamentary body with 37 elected representatives who, in the 2022 election, were distributed across six electoral lists (“factions”). Seats are allocated proportionally to the votes received.

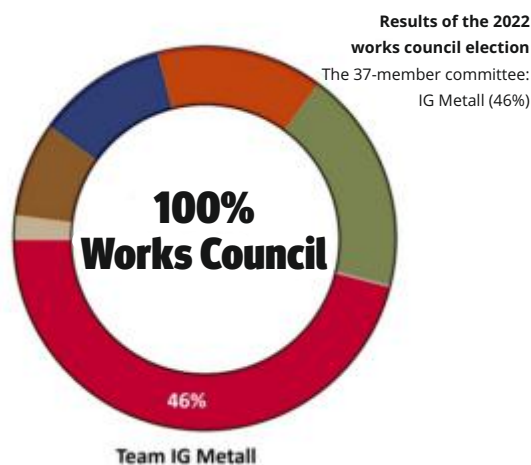
Why are there multiple lists?

There are several reasons. While the BetrVG defines the fundamental responsibilities of a Works Council, opinions on how this work should be carried out in practice differ widely. Approaches range from proactively involving employees to waiting passively for issues to arise; from shaping workplace conditions collaboratively to simply approving whatever management proposes. One can contribute thoughtfully to new organizational structures - or just say, “Management surely knows what they're doing,” and agree without further

discussion. People also choose to run for the Works Council for very different reasons: a strong commitment to employee interests or, in some cases, the desire for personal job protection.

In other words: everyone can consciously choose how their interests should be represented. Those who want to shape their workplace should vote! This strengthens diversity and ensures that their concerns are represented.

Results of the 2022 Works Council Election



After the 2022 election, four lists formed an alliance to decide the leadership of the Works Council. The result: despite having 46% of the vote, IG Metall did not receive a leadership role, while both chair positions went to a list that secured only 19%. Formally legitimate and allowed by majority rule - yet hardly reflective of the actual voting result. Does this really represent the will of the electorate?

At the beginning of my first term, the political situation was already tense. To this day, no convincing explanation has been provided for why the strongest union-backed list should be excluded from leadership and therefore from shaping the Council's direction.

“The Works Council only deals with itself.” It is difficult to dismiss this claim. From day one, the Council has been divided - sometimes intentionally, sometimes unintentionally. Rarely was there a shared line or space for open debate. The consequence: weakened bargaining power, without the support of the union.

This led, for example, to the fact that Headquarters still lacks transparency in strategic workforce planning and has not developed a future-oriented target vision for its jobs. These target visions were agreed in the joint negotiations on ZuSi 2035 and are being developed at all other Mercedes-Benz AG sites in Germany. Only Headquarters remains inactive.

Why is this critical?

In times of transformation, digitalization, AI, outsourcing, and profit-driven ownership structures, a strong employee representation is essential - not to block change, but to shape it proactively with the employer. Our goal must be to secure future-proof jobs with value creation in Stuttgart. Only by working together can we design and safeguard jobs at this location.

Taking responsibility - starting with ourselves
We must ask ourselves self-critically: What have we contributed to the current situation, and what have we done to change it?

I entered a Council marked by old conflicts and deep divisions. This is exactly where I begin - not tomorrow, but today. I joined the Works Council to build bridges: for our colleagues, for our Council. I often take the first step - talking instead of blocking, listening instead of dismissing, acting instead of hesitating. Progress requires cohesion, clarity, and courage.

Let us use the energy that comes from different perspectives! Those who connect, win - time, trust, and a future we can shape together.

My goal is to understand issues thoroughly, represent the workforce's views, and contribute my own perspective. I cannot simply approve proposals without receiving information early enough or having the opportunity to discuss them.

Some colleagues share this view. Yet majority is often formed among those, who were better informed - or consider the available information sufficient. My abstentions or dissenting votes are therefore sometimes interpreted as "He's always against it." In reality, I see a lack of inclusion for all representatives. Without sufficient informa-

tion, sound decisions are impossible. The current situation demonstrates: workplace democracy requires more than majorities. It requires shared responsibility, competence, and a genuine willingness to shape the future - as one Works Council of 37 representatives.

The role of the chair is clearly defined in the BetrVG: they represent the entire Council - not a majority and not an individual viewpoint. Their authority applies solely to the officially adopted position of the Council. The truth is: 50% + 1 may be enough legally - but it leaves almost half of the Council unrepresented.

Leadership must lead the way

In discussions with other Works Council members and union colleagues, I have explored this topic intensively. Similar situations exist across Germany - Works Councils are complex political bodies. One respected colleague successfully unified a deeply divided Council.
His key insight:

"The impulse must come from the top". Trust grows slowly but steadily.

"Only three things happen naturally in organizations: friction, confusion, and underperformance. Everything else requires leadership." (Peter F. Drucker)

This quote makes it clear: without active leadership, organizations drift into conflict, uncertainty, and inefficiency.

For a Works Council, this means: without a clear and consistent commitment from the leadership, all initiatives remain limited. Leadership provides direction, creates accountability, and allocates resources. Without these foundations, no cultural transformation can succeed.

Four-year conclusion

These past years have been highly instructive: I learned a great deal about people, deepened my professional knowledge, and gained valuable political experience. Many colleagues placed their trust in me - an invaluable gift I hope I was able to honor.



Before the 2022 election, someone told me: "Being in the Works Council is basically EDEKA." Footnote outside the text: EDEKA = "Ende der Karriere" (end of career). I prefer to refer to Michelle Obama, attorney and former First Lady of the United States:

"Success isn't about how much money you make. It's about the difference you make in people's lives."

I am convinced that the role of Works Council member holds even greater potential. The next term offers the opportunity to collaborate across factions and improve the involvement of all employees. We, the workforce, are Mercedes-Benz. And we stand for the brand, the products, and the Stuttgart location.

*=End of career

Quo vadis, Works Council?

Voting means shaping the future. Not voting means: others decide for you. About your working conditions, your security, and your prospects in Stuttgart. And ultimately: Who speaks for you?

Who truly represents your interests?

Your vote matters! Not only on election day, but every day. Everyone can participate and engage with us, the active IG Metall members. The Works Council election in March 2026 is your opportunity to set the direction:

// Do you want genuine codetermination or symbolic politics?
 // Will we stand united for our interests— or allow ourselves to be divided?

We need an active and confident workforce. We need you.

Get involved! Your vote determines the strength and future of the Works Council. Vote for the IG Metall Team in the 2026 Works Council election. For reliability, experience and a clear, employee-centered vision.

A high voter turnout is more than a democratic formality, it sends a strong message: We care about our future. We want to shape it. And we will not allow others to make decisions over our heads. Constructive cooperation between Works Council and management, as equals, has always been the foundation of our success in Germany. Every vote counts. Every vote strengthens the legitimacy of the Works Council. The more colleagues participate, the stronger our mandate and the clearer the message to management: We are many. We are attentive. And we demand a voice.

As IG Metall Team, we are well prepared. We have colleagues from all areas and levels who are ready to shape the future together and represent you. I am proud to have them by my side. We are ready to take responsibility. And that is why we ask for your vote in the upcoming election.

We stand for diversity, solidarity, respect, and a future-oriented perspective. For co-determination that acts, not just talks. For a Headquarter, that is not outsourced, but actively shapes the work of tomorrow.

In short: Vote for the IG Metall Team.

Your vote for IG Metall is your statement for Headquarters.



Lucas Merkel
Works Council
Team IG Metall





IG Metall Program for the 2026 Works Council Election at Mercedes-Benz Headquarters

(covering Mercedes-Benz AG -2724-, Mercedes-Benz Group AG -0400-, and Mercedes-Benz Intellectual Property GmbH & Co. KG -2849-)

IG Metall. Because it Works.

We, the employees of Mercedes-Benz, are skilled, motivated, and flexible. In short: We are the company's most valuable asset. In recent years, we have overcome major challenges – from cost-cutting programs to the separation of Trucks and the COVID-19 pandemic. We will also master the transformation of our company if we work together. That means employees, the works council, and management pulling in the same direction. One thing is clear: Together we win – alone we lose.

Job Security: Looking Ahead with Vision

Our jobs must remain secure and attractive in the long term. The "Future Security 2035" agreement is a major success: It protects against compulsory redundancies until the end of 2034 – a unique commitment in Germany, achieved by IG Metall.

For the future of headquarters, we need a strategic approach and a binding vision agreed with management – a target picture that considers all functions and locations, secures jobs, and develops them further. This vision is the foundation for sound

workforce planning and a clear commitment from management to employees. It provides answers to pressing questions across all areas: VAN, HR, FC, IT, COM, IL, IPS, Marketing & Sales, Mobility, and more – defining what headquarters will look like in five or ten years.

Good Work, Fair Pay: Recognition That Counts

IG Metall is Germany's largest trade union – deeply rooted at Mercedes-Benz and strong at headquarters. Recently, we achieved significant pay increases, inflation compensation, and additional collectively agreed payments. We will continue to fight for fair and competitive pay and ensure employees share in company success – for example, through appropriate profit-sharing. If the company adjusts the NAVI evaluation system, we will advocate for fair, transparent, and individually assignable goals. Innovation contributions with significant savings or performance impact must be recognized transparently and fairly.



**WEIL'S
WIRKT.**

Cooperation Between Works Council and Management: Working Together for Mercedes-Benz

Half-baked initiatives from management must no longer be rubber-stamped. We need collaboration on equal footing between management and the works council! This is only possible with a strong council led by IG Metall – ensuring information and co-determination rights are enforced, if necessary in close coordination with IG Metall representatives at group and corporate level.

Outsourcing: Safeguarding Co-Determination and Employee Interests

Outsourcing is not a cure-all. Often, its economic benefits are questionable or come at employees' expense. While outsourcing decisions rest with the company, the works council must be informed. Lack of transparency and piecemeal tactics prevent legitimate interests from being considered and social consequences from being mitigated.

We demand early involvement of the works council in make-or-buy decisions and a 360° assessment (quality, customer proximity,

overall economic impact, etc.) before core competencies are handed over. In this context, we also advocate maintaining and improving existing phased retirement arrangements.

Health as a Success Factor

Health isn't everything – but without health, everything is nothing. We take a holistic view: physical and mental health are essential for a good work environment. Increasing workload, constant availability, complaints about alleged lack of commitment, or criticism of rising sick days show little respect for employees.

Mercedes-Benz offers health programs, but they only treat symptoms. We want to address the root causes of illness and exhaustion – including in lower and middle management. Managers can significantly influence working conditions and stress levels. Appreciation, a positive work climate, and thoughtful planning promote well-

being. We demand an open, respectful work culture. Transparency and respect are prerequisites for employees to go the “extra mile” for the star.

Mobile Working Must Remain a Given

Hands off our right to mobile working – including from abroad. Employees and managers know best when on-site work is necessary and when tasks can be done remotely. Where on-site work is required, conditions must be good – with sufficient workstations and meeting rooms.

Mobile working supports work-life balance, reduces stress, and fosters autonomy – keeping Mercedes-Benz attractive as an employer. We also advocate expanding options for mobile work from abroad.

Job Compass: Fairness in Times of Change

Internal candidates must have priority in job placements. Where colleagues lose roles due to downsizing, restructuring, or outsourcing, we will fight for them. External hires or temporary staff are unacceptable while internal candidates are available. Qualification must be central to the Job Compass, ensuring clear prospects for all employees. No one should be left behind, pressured, or excluded.

Investing in Knowledge

Transformation succeeds only with forward-looking qualification. Strategic workforce planning must become standard again. Promoting young talent and training for future job profiles benefits the company. Lifelong learning is key: Those who only do what they already know will remain what they already are. Well-trained employees are more productive and make the company more competitive.



**TOGETHER
FOR OUR BEST
FUTURE**



Particularly important: training in Artificial Intelligence. Employees must be empowered to understand, apply, and critically assess AI technologies. Only then can we harness digitalization responsibly. Investments in training – including in-person sessions – pay off: they boost satisfaction, motivation, and adaptability. Managers must create time for this by deprioritizing less critical tasks.

Diversity Drives Success

Success needs different perspectives. We must return to the values that made Mercedes-Benz strong. What hinders diversity? A return to mandatory presence, disadvantaging women, parents, caregivers, and part-time staff. Programs pushing older employees out. Cuts in training and talent development. Hiring practices favoring the same candidates repeatedly.

The “winner mentality” and “passion for performance” promoted under NLP must not lead to ignoring individual needs. We, the IG Metall team, want phased retirement to remain attractive and opportunities for younger employees to stay open. A diverse workforce is the foundation for top results. For a strong works council at headquarters that prioritizes employee interests and uses its scope for action.

**IG Metall – CO-DETERMINATION.
BECAUSE IT WORKS.**



WEIL'S WIRKT.



Why I am running for Works Council

“This could be done better... I want to understand this... I would have handled it differently!”

Thoughts like these, or similar ones, are things I hear repeatedly from colleagues here at the Mercedes-Benz Headquarters. But we are not independent freelancers who can simply decide everything on our own. We are part of a diverse team with broad expertise and immense experience. In my understanding, our shared goal is to build the best cars in the world under optimal conditions and earn good money doing so.

“Good work, good pay” - that's how IG Metall puts it. To make this possible, we need a healthy working environment that systematically removes obstacles to performance and well-being.

My guiding principle: Two people know more than one, but many know more than two. Any-one who truly believes this (everyone else

overestimates themselves) inevitably asks how we can activate and sustainably use the full potential of all of us. In other words: What does the ideal look like - and what can each of us contribute? My vision of an optimal working environment can be summed up like this:

My Ideal: Listening as a Core Competence

At Mercedes-Benz, leaders know the pulse of their teams. Even without constant surveys whose critical results are often hidden rather than openly discussed. Slow, cumbersome follow-up processes that inevitably fizzle out in day-to-day business could then be avoided.

Instead, leaders engage in meaningful dialogue and adjust the direction together with their teams. Managers and customers are important sources of input, but so are employees, who are expected to roll up their sleeves and get things done. The





most important skill a leader needs in this ideal scenario? Listening. These leaders don't talk endlessly; they would rather bite their tongue than interrupt again and again. When you meet them, their presence conveys: "I have time. Feel free to come to me - that's what I'm here for."

Trust at the Center

At the heart of this working culture lies mutual trust. Trust that assumes high competence and happily does without excessive control. What happens in the few remaining meetings is fully transparent, because minutes are openly accessible. No more fear of missing something important. Inefficient cascades and debriefings? Gone. Speculation and secrecy? Unnecessary. Worries and concerns? Taken seriously.

This culture provides security and feels relaxed. Honest feedback, especially critical feedback, is appreciated and celebrated, even when its value is not immediately obvious.

Participation as Everyday Practice

The company provides tools that enable real involvement. Board members motivate in a constructive way and talk less about cost positions. They address the root causes of absenteeism instead of lamenting them in the media. In this environment, mistakes are acknowledged openly - because anyone who never fails simply takes too few risks. And the fact that success is always a team effort is considered a given.

In this world, no one questions mobile work, neither for employees nor for senior leaders. Quite the contrary: good work-life balance, the ability to combine family and career, and the balance between pushing forward and recharging are seen as the foundation for everything else.

Respect and Co-Determination

From listening and involving others, it is only a small step toward genuine co-determination. In my vision, company management and the Works

Council collaborate as equals. For Stuttgart Headquarters, there is a jointly developed strategic vision that sustainably secures employment at this site. Solo decisions on strategic issues like outsourcing are out of the question. While employees can contribute to discussions early on, the Works Council safeguards real participation. Speaking of the future: training and qualifications are essential - and are treated accordingly.

Together Toward Greater Success at Headquarters

To bring us closer to this (or a similar) vision, we need many ideas and many hands. Simply wishing will not get us there. Colleagues like you and me can contribute on a large scale or a small one.

I have decided to run for the Works Council as part of Team IG Metall. Others engage as trusted representatives. Still others at least vote - and encourage colleagues to do the same. How would you like to contribute?

Michael Reinhold,
E3 HR (Human Relations)
Team IG Metall



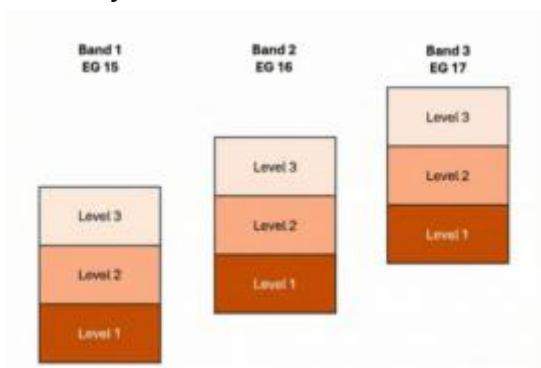
Level 4

Few Salary Perspectives

Level 4 managers at Mercedes-Benz Headquarters are undergoing continuous change due to the transformation. This fourth management tier is particularly affected by cost-cutting programs (such as Move or NLP), frequent reorganizations (whose “purposefulness” we will not address here), and agile working with project hierarchies (keyword: SAFe), including the associated tensions between traditional line structures and new ways of working. In short: many conflicting issues for a highly operational management level.

Given these demanding conditions, one might assume that this would be adequately compensated – think again! Below is an explanation of why fair pay for most Level 4 managers in both the tariff and executive models is no longer a given.

Level 4 Tariff: Hardly Any Step Increases in the Pay Band



The target annual income (100%) for Level 4 tariff managers consists of twelve fixed monthly salaries (90%) and a variable component (10%). There are three pay bands (Band 1, Band 2, Band 3), each with three steps (Step 1, Step 2, Step 3), with defined upper and lower limits. Assignment to a pay band depends on the value of the role (ERA pay group): Band 1 for EG 15, Band 2 for EG 16, Band 3 for EG 17.

Assignment to a step within the band is determined by the supervisor based on job requirements and a summary performance assessment. This annual performance review should consider:

- // Professional competence
- // Leadership/social competence
- // Commitment
- // Effectiveness

Additionally, the complexity/value of tasks compared to other Level 4 managers should be assessed. Based on this evaluation, annual repositioning within the pay band should occur.





Summary Overall Assessment / Positioning in the Band

Assignment to one of the 3 levels in the target annual income Band as the overall result of the assessment

upper third - Level 3 *	<input type="checkbox"/>
middle third - Level 2 *	<input type="checkbox"/>
lower third - Level 1 *	<input type="checkbox"/>
*of the target annual income Band	

Step by Step?

Since the introduction of the E4 Executive pay system on January 1, 2019, upward moves (e.g., from Step 1 to Step 2) and thus medium-term increases in target annual income have almost completely stopped. There are no plausible reasons for this. Clearly, the company invests little to no budget in the E4T pay system. Feedback conversations often report that E3 refers to the E4 Executive model, saying: "If you want more money, you need to switch to E4E."

Another cultural issue since 2019: Level 4 tariff employees aiming for the next level are told it's much easier as E4 Executive!?

It is puzzling that a pay system established since 2000 suddenly influences vertical career progression to Level 3. What does a pay model have to do with E3 potential?

Level 4 Executive: Base, Phantom Shares and Working Time

E4 Executive fixed pay is set as an annual salary and paid in twelve monthly installments (Base pay). In addition, there is a variable component: the bonus. The annual bonus equals 12% of the Base pay multiplied by the company's success rate – meaning up to 24% bonus (at 200% success) or 0% (at 0% success).

Base-Who lies once....

Flashback to autumn 2018: At large E4 events, HR leaders and even then-HR board member Wilfried Porth promoted the "more attractive" E4E model, promising annual increases aligned with collective bargaining adjustments and at least 1% per year for every E4E.

Current reality (February 2026): Since the E4E model launched in 2019, there have been three – for many even four – zero-percent increases! These verbal assurances have proven empty, causing a massive breach of trust for those who switched in good faith.

Another legal issue: According to the company agreement on E4 Executive conditions, an increase budget must be discussed with the works council. Based on available information, this process did not occur for 2026. The pay commission was merely informed of another zero round at the end of 2025. Is this what "trustful cooperation" looks like?

Phantom Shares: Allocation according to favoritism

The share-based component (Performance Phantom Share Plan – PPSP) is intended to involve E4 Executives in company performance. Phantom Shares are allocated at the start of a plan, measured over three years, and paid out in year four based on share price.

Allocation ranges from €0 to €15,000, based on expected long-term business impact and peer comparison. In practice, favoritism plays a role – those favored by E2/E3 management receive more.

Current practice focuses too much on a few E4Es with high impact and E3 potential, leaving the majority under-recognized. A fairer range would be €3,000 minimum to €12,000 maximum. Allocations near zero cause frustration and long-term demotivation.

Trust-Based Working Time – Endless Work

“Trust-based working time fits the new leadership culture” – that’s how it’s marketed. Reality: E4Es often work beyond contractual hours, whether full-time or part-time. Overtime is informal, and compensatory time off is rare. Some even struggle to take vacation or disconnect during leave. This erosion of boundaries is unacceptable. Responsibility for compliance with legal limits (max 10 hours/day, 11-hour rest period) is shifted to employees. Documentation is also their responsibility. In practice, the company delegates legal compliance under the label of “self-responsibility.”

What We Demand and Support for Level 4 at Headquarters

1. Reliable pay progression for E4 Tariff through annual, transparent repositioning within pay bands

2. Predictable Base increases for E4 Executive through annual minimum adjustments in line with 2018 commitments

3. Fairer Phantom Share allocation with a narrower allocation bandwidth with a higher minimum value and lower cap.

4. Greater protection for E4 Executive under trust-based working time, including real compensation for overtime and vacation

We, the IG Metall works council team, are committed to making pay, recognition, and working time for Level 4 Tariff and Level 4 Executive reliable, predictable, and fair again.

Eberhard Schöffler
Works Council
Team IG Metall





RELIABLE AND AHEAD OF THEIR TIME

It is precisely in these difficult times that we see who is not only thinking of themselves, but also standing up for their fellow human beings. The IG Metall works council is setting the best example here. Crisis management, consultation and control of an exceptional situation are among the most important elements. So keep up the good work – simply MEGA CLASS! But humanity is not neglected at IG Metall either. An organisation that is more than necessary and brings great benefits to ALL employees

SIMPLY
MEGA

More Information: einfach-igmetall.de

BECAUSE IT WORKS. Co-Determination Needs Participation

Guest article by Liane Papaioannou, First Authorized Representative and Managing Director of IG Metall Stuttgart



BECAUSE IT WORKS – this is more than a slogan.

It's a clear statement about the power that emerges when we stand together, get involved, and take action collectively. Especially in times that are becoming tougher for many employees, one thing is certain: solidarity and co-determination make the difference. Now more than ever.

In March 2026, the time will come again: At Mercedes-Benz – as in many other companies – works council elections will take place. Then all employees are called upon to exercise their right to vote and actively decide who will represent their interests in the workplace in the coming years.

Co-Determination as a Success Factor

Co-determination is not a given. The fact that we have laws in Germany allowing employees to participate in workplace decisions, stand up for their rights, and elect representatives who act in their interest is a valuable asset. A look beyond Germany's borders shows: In many countries, there are no comparable rights. There, companies decide on working conditions, hours, or restructuring without employee input.

In Germany, however, we have a strong instrument in workplace co-determination that is unmatched worldwide. It ensures that employees' interests are heard and considered.



Works councils are the elected representatives of the workforce. They are the necessary counterbalance to management, shaping change and taking responsibility for fair solutions. Where works councils act united and have the backing of employees, interests can be effectively enforced – for good working conditions, job security, and future prospects.

Co-determination doesn't just benefit employees. It is also a clear success factor for companies. The proven model of social partnership ensures that change is managed more sustainably and innovation is driven forward together. Many studies show: Companies with strong co-determination are more stable and resilient in crises – because collaboration, trust, and responsibility play a central role there.

The Central Role of Trade Unions

Trade unions play a key role. Freedom of association, collective bargaining autonomy, and the right to strike are fundamental rights enshrined in our constitution. They ensure that employees have real influence on politics, the economy, and society.

Unions are the sum of their members. We are strong because of our solidarity community, which gives us the power to push forward issues for employees – or fend off attacks. The roughly two million people organized in IG Metall give us the strength to make a difference.

Unions ensure that employees' voices are heard – in the workplace, in politics, and in society. We bring the perspective of work into public debates: on fair wages, good working hours, social security, and industrial transformation. This combination of workplace co-determination, collective bargaining, and social engagement makes IG Metall strong – and effective.

Why This Matters Now

Right now, we see how important this is. Major companies have announced the reduction of thousands of jobs. We do not accept such developments. Transformation must not equal job cuts. Digitalization, decarbonization, and new business models must be shaped to create opportunities – through investments in training, innovation, and secure employment.

Works councils are not spectators. They are key players. They know the reality on the shop floor, the concerns of colleagues, and they have legally anchored co-determination rights. Using these rights consistently is a decisive lever to prevent social imbalance and develop viable solutions.

**Your Vote Makes the Difference.
BECAUSE IT WORKS.**

As IG Metall, we advocate clear concepts for a socially just transformation: future agreements that secure jobs, guarantee training, and safeguard locations – as well as a strong welfare state that supports transitions and leaves no one behind.

Many employees feel insecure or powerless given the economic situation, global crises, and political tensions. But especially in such times, co-determination works! The works council election is the moment when every individual can make an impact. A strong, well-elected works council provides orientation, creates security, and gives the workforce a strong voice.

Our slogan “BECAUSE IT WORKS” sums it up: IG Metall can make a difference because we are many. Together, we fight for our demands and the interests of employees. We say clearly: get involved, stand strong, speak out, challenge critically – and vote. All of this works.

That's why my appeal is: Go to the polls in March 2026 with confidence and show how strong our community is.

**Your vote for Team IG Metall –
BECAUSE IT WORKS!**





CASH AND CHILL?

Money is great, right? Even better when you have time to spend it, isn't it? Going to work every day knowing your job is secure – that's an unbeatable feeling. Mobile working has long been part of our daily lives – and we've come to appreciate it. All of this seems obvious to you? You think, yes? I say: Let's talk about it!

More than ever, we as employees at Mercedes-Benz – at all levels – are now directly affected by major changes. Every job is under scrutiny. Whether it's AI or outsourcing making life harder for us. Sitting back and sipping Aperol means others will decide for you. Do you really want that? In a world where freedoms are being restricted in the U.S., wars are raging, social structures are breaking down, and our company is transforming, we shouldn't forget what we have – and what's worth protecting.

What does this have to do with you? EVERYTHING – because YOU matter and because it depends on YOU!

The 35-hour week, 30 vacation days, Christmas bonus – you like those too, right? And they've been

around forever. But all of that was hard-won by our union, IG Metall, decades ago. No, not by scrolling TikTok, but together with many colleagues – onsite, on the streets, and in the workplace. Now, as so much is shifting, even these long-standing achievements are under attack piece by piece.

Company agreements like ZuSi2035 (Future Security) or the Mobile Working Agreement didn't fall from the sky either. Many IG Metall works council members fought for everyone – and with a strong union behind them, they succeeded. You can stand by, applaud, and enjoy the benefits, thinking IG Metall will always deliver without you lifting a finger. Really?!





Have you ever considered that it only works if many people stand together? If not you – then who? Or do you expect others to always step in for you? That math won't work out forever – not even for you.

Success Stories

World Cup 2014 – the ultimate fairy tale. Remember that feeling? The joy, the sense of community? How we cheered our team on, game after game, with unbearable suspense. That's exactly how it feels when we fight for better working conditions in collective bargaining rounds, when we take to the streets together, when negotiations succeed. Why wouldn't you want to be part of that? This isn't about a golden trophy you don't even own – it's about YOUR working conditions: more vacation, more time, more money, less pressure. We need to stick together, fight for our interests, and defend what we have – and what we need. **Be there – because it works!**

Stronger Together

It's no secret: We salaried employees haven't exactly stood out for union engagement. Worse, we've left our colleagues in production and production-related areas – who are excellently organized in IG Metall – to fight for all of us at Mercedes-Benz. Where was our conscience? Times change – often faster than expected. You can always make a difference, so why not today?

#angestellte@IGM #youcandoitnow

Truth be told, I had no idea about these connections for a long time, and I definitely wasn't born with the IGM logo on my chest. I had prejudices, worries, and doubts too. But what can I say? IG Metall is simply great! Best team, appreciation, purpose – and yes, a big dose of fun.



Curious now? Feeling inspired? Then join us – Team IG Metall. You can get involved without becoming a works council member. Just as a colleague: act instead of complain, really co-determine, share your opinion. And if not that, then at least make your mark in March at the works council election – **vote for us, Team IG Metall**. Every beginning is hard – but this one definitely isn't.

Isabelle Ehrlich
Works Council
Team IG Metall



Election on March 10, 2026, 8:00 AM to 4:00 PM



Locations:

- **UT, Building 120, Ground Floor, Conference Center, Room Silberpfeil**
- **Building 136, 4th Floor, Carl Benz**
- **UT, Building 1 29/10, 2nd Floor, VEC 2.4.0.4**
- **Campus V, Building C, Ground Floor, Town Hall**
- **MB Bank, Siemensstraße 7, Stuttgart**